

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 17 septembre 2009

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Giroud et Creux
Greffière : Mme Rossi

Art. 2 CC; 328 al. 1, 330a et 336 al. 1 let. d CO; 452 CPC; 46 LJT

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **B.**_____, à Yverdon-les-Bains, demanderesse, contre le jugement rendu le 5 mars 2009 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant la recourante d'avec **T.**_____, à Lausanne, défenderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 5 mars 2009, dont la motivation a été notifiée aux parties le 7 août 2009, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions de la demanderesse B._____ (I) et rendu le jugement sans frais ni dépens (II).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait de ce jugement, qui est le suivant:

«1. La demanderesse B._____ (ci-après la demanderesse), psychologue de formation, a été engagée le 15 septembre 2005 à 40% en qualité de secrétaire de la défenderesse T._____ (ci-après la défenderesse) pour un salaire mensuel brut de Fr. 2'250.-. Son contrat de travail précisait alors que le taux de 40% correspondait à 64 heures de travail par mois, et que ce nombre pouvait «varier d'un mois à l'autre en fonction de la charge de travail représentée par les missions et tâches confiées».

2. Jusqu'au 1^{er} juillet 2006, [...] a occupé le poste de secrétaire générale de la défenderesse. A partir de cette date, elle a été remplacée par F._____, psychologue de formation. Cette dernière a d'abord exercé son activité à 20%, de juillet à octobre 2006, puis à 25% par la suite. La collaboration entre la nouvelle secrétaire générale et la demanderesse s'est dans un premier temps bien déroulée. La demanderesse et F._____ faisaient parfois les trajets jusqu'au travail ensemble et partageaient «des discussions privées».

3. En octobre 2006, N._____ a été élue présidente du comité de la défenderesse, poste qu'elle a occupé jusqu'au 27 octobre 2007.

4. Dans un courriel du 27 octobre 2006, la demanderesse a fait état de difficultés rencontrées dans l'exécution de son travail en raison de divers problèmes logistiques et a notamment déclaré à propos de celui-ci que «les moyens à [sa] disposition pour le réaliser sont proches de l'âge de pierre».

5. Le 1^{er} novembre 2006, le taux d'activité de la demanderesse est passé de 40% à 45%. Son salaire mensuel brut se montait alors à Fr. 2532.-. Il ressort des pièces du dossier que la demanderesse avait effectué trente heures supplémentaires au 25 novembre 2006. Le 30 janvier 2007, la demanderesse a débuté son congé maternité. Durant cette période, elle a été remplacée par une autre psychologue, S._____. La collaboration entre F._____ et cette dernière s'est déroulée sans problème selon les témoignages.

6. Le 2 juin 2007, lors d'une séance du comité T._____, il a été décidé que les 54 h 30 supplémentaires accumulées par la demanderesse jusqu'à son départ en congé maternité seraient transformées en jours de vacances à prendre à partir du 8 juin 2007. S'agissant de la gestion globale des heures supplémentaires au sein de la défenderesse, il a également été proposé qu'un maximum de 10 heures supplémentaires soient acceptées et qu'au-delà, la personne concernée soit tenue de discuter de la pertinence de ces heures avec la secrétaire générale, ceci afin d'améliorer le suivi de ces heures. Le même jour, le cahier des charges de la secrétaire et celui de la secrétaire générale ont été discutés lors de la retraite organisée par la défenderesse, à laquelle la demanderesse a pris part. Le cahier des charges de la secrétaire générale a été modifié par rapport à sa mouture antérieure de mars 2005. Lors de cette discussion, la demanderesse a souhaité voir figurer dans le cahier des charges de la secrétaire générale la précision suivante: «co-préparer et co-animer la verrée des formateurs et l'AG», proposition qui a été acceptée. La version du cahier des charges de juin 2007 confère à la responsable T._____ des tâches en matière de programmes de formation, de représentation, d'administration, de finances et de collaboration à l'élaboration de certifications complémentaires. Il y a notamment été ajouté que la secrétaire générale «gère le secrétariat et informe le comité à ce propos». S'agissant du cahier des charges de la secrétaire, il y est notamment spécifié que «la secrétaire est sous la responsabilité hiérarchique de la secrétaire générale».

7. La demanderesse a repris son poste le 1^{er} juillet 2007. Les relations entre cette dernière et F._____ se sont alors rapidement détériorées. Plusieurs points ont été l'objet de litiges. Premièrement, la demanderesse avait modifié son horaire de travail le mardi soir et partait à 16h30 au lieu de 17h00 pour aller chercher son enfant à la garderie. Elle n'assurait pas la permanence téléphonique jusqu'à son terme, ce que lui reprochait F._____, alors que, selon la demanderesse, cette modification avait été convenue d'entente avec sa collègue. Deuxièmement, F._____ relisait parfois les courriels adressés par la demanderesse aux participants ou aux formateurs T._____, ce que n'appréciait guère la demanderesse. Troisièmement, la demanderesse reprochait à F._____ de ne plus recevoir l'ensemble des documents nécessaires à l'accomplissement de sa tâche et quatrièmement, d'avoir élaboré le nouveau programme de formation T._____ sans sa participation. Cinquièmement, la gestion du site internet aurait été faite par F._____ seule alors qu'il aurait été convenu que ce site serait géré conjointement par la demanderesse et sa collègue. Finalement, F._____ aurait adressé d'incessantes critiques à l'endroit de la demanderesse, ce que les pièces du dossier et les témoignages ne permettent toutefois pas de confirmer, et notamment déclaré qu'elle «n'aurait jamais engagé une psychologue pour un poste de secrétaire», déclaration que F._____ reconnaît avoir faite sous le coup de la colère.

8. N._____, alors présidente de la T._____, a été mise au courant des relations difficiles entre la demanderesse et F._____ en septembre 2007. C'est à la demande de cette dernière qu'elle a organisé une rencontre le 28 septembre 2007 avec R._____, vice-présidente du

comité de la défenderesse, F._____, la demanderesse et elle-même, dans le but de permettre aux deux protagonistes de «déposer leurs insatisfactions, questions, craintes et propositions afin de pouvoir améliorer leur collaboration à l'avenir». C'est à la suite de cette séance que la demanderesse a adressé un courrier datant du 1^{er} octobre 2007 aux trois personnes présentes lors de cette rencontre, lettre dans laquelle elle revient sur la séance du 28 septembre 2007 qu'elle a vécue «comme un remontage de bretelles» et déclare que «le réel problème est que F._____ a de la difficulté avec le fait que le secrétariat soit géré par deux psychologues». Elle y relève par ailleurs son souhait de pouvoir rentrer de ses vacances en se «rendant à la T._____ avec le même plaisir qu'auparavant, sachant que ces petits jeux de pouvoir n'y ont pas place, parce qu'il y règne encore le respect, l'honnêteté et une réelle collaboration».

9. Lors de l'assemblée générale de la défenderesse du 27 octobre 2007, des modifications des statuts ont été proposées par le Comité et acceptées par l'assemblée générale. L'article 8 des Statuts a notamment été modifié en ce sens que le titre de «secrétaire générale» a été remplacé par celui de «responsable T._____».

10. Le 28 octobre 2007, R._____, jusqu'alors vice-présidente de la défenderesse, succéda à N._____ comme présidente du comité de la défenderesse. R._____ est par ailleurs secrétaire de [...] et connaît F._____ depuis l'université.

11. Le 10 novembre 2007, la présidente sortante et la nouvelle présidente ont informé le comité des difficultés de collaboration existantes au sein du secrétariat. F._____ et la demanderesse ont été entendues séparément par le comité. Celui-ci a alors nommé trois membres - R._____, L._____ et V._____ - lesquels ont été chargés de rencontrer les deux protagonistes. Il ressort des pièces du dossier qu'il fut demandé à la demanderesse et à F._____ que «chacune revoie son cahier des charges et fasse des propositions de modifications dans le but de supprimer les difficultés mentionnées».

12. Le 21 décembre 2007 une séance de médiation a eu lieu en présence des trois membres du comité T._____ désignés à cet effet, R._____, L._____ et V._____ ainsi que de F._____ et de la demanderesse. Cette dernière y a présenté un projet d'organigramme. Il ressort des témoignages et des pièces que les deux protagonistes avaient une vision différente de leurs tâches et que, s'il s'agissait avant tout d'un problème relationnel, il était accompagné d'une interprétation divergente de l'articulation de leurs postes respectifs. La demanderesse semblait en effet remettre en cause la position hiérarchique de la secrétaire générale et sa vision de l'organigramme de la T._____ n'était, de l'avis des membres de la défenderesse, pas conforme aux statuts de l'association. Selon tous les témoignages, la qualité du travail de la demanderesse n'a par contre jamais été remise en cause.

13. Le 26 janvier 2008 une séance du comité s'est tenue au cours de laquelle a notamment eu lieu un retour sur la rencontre du 21

décembre 2007. La question de l'opportunité d'une médiation extérieure pour résoudre le conflit au secrétariat a été évoquée et Q._____, membre du comité de la défenderesse, chargée de demander un devis.

14. Le 6 février 2008, dans une séance extraordinaire, le comité a renoncé à la possibilité de la médiation. Selon les pièces du dossier et les témoignages, la décision de ne pas donner suite à la médiation était notamment due au vote négatif des différentes associations cantonales consultées à ce sujet et aux chances très minces qu'elle aboutisse à un résultat, la situation étant très dégradée. La défenderesse a ensuite examiné l'opportunité de se séparer de l'une des collaboratrices et a pris la décision de licencier la demanderesse au 30 avril 2008 en respectant le délai légal. Cette décision a été prise par huit votes en faveur du licenciement, aucune opposition et quatre abstentions. Elle a été communiquée à la demanderesse le soir du 20 février 2008 en présence de la présidente R._____ ainsi que de Z._____, membre du comité T._____. Elle a ensuite été confirmée par un courrier recommandé daté du même jour. La demanderesse a dû remettre ses clés et quitter les locaux de la défenderesse le même soir. Elle a été libérée de son obligation de travailler.

15. Le 8 mars 2008, N._____ a adressé un courrier électronique à la présidente, à la responsable T._____ et aux membres du comité les informant «avec tristesse et aussi avec colère» de sa démission au comité T._____. Elle y relève le plaisir qu'elle a eu «à collaborer avec les membres du comité» et à «voir la naissance de l'association T._____» mais déclare aussi avoir «mal vécu la crise du secrétariat». Le 9 mars 2008, Q._____ a également démissionné du comité T._____. Dans son courrier du même jour, elle invoque deux raisons qui l'ont conduite à cette décision. Premièrement, elle ne cautionnait pas la décision de licencier la demanderesse et, deuxièmement, elle relevait que la mission actuelle de la défenderesse ne correspondait plus à ses attentes. Elle relève enfin que sa «vision de la T._____ était très éloignée de celle de la majorité du comité».

16. Par courrier de son conseil adressé à la défenderesse le 2 avril 2008, la demanderesse a fait opposition à son congé et requis que les motifs de son licenciement lui soient communiqués par écrit en application de l'article 335 alinéa 2 du Code des obligations (ci-après CO).

17. Par courrier adressé au conseil de la demanderesse le 16 avril 2008, la défenderesse a répondu que «le comité de l'association T._____ [...] s'est décidé à résilier le contrat de Mme B._____ en raison des problèmes relationnels importants existant entre Mme B._____ et la responsable de l'association. En effet, Mme B._____, qui avait été engagée comme secrétaire, remettait en cause la position hiérarchique de la secrétaire générale. Sa vision de l'organigramme de la T._____ n'était pas conforme aux statuts de l'association». Elle souligne encore que la demanderesse «n'a commis aucun acte répréhensible au sein de la T._____».

18. Par courrier de son conseil du 7 mai 2008, la demanderesse a contesté les affirmations de la défenderesse et invoqué que son licenciement était abusif ainsi que demandé la modification du certificat intermédiaire de travail qui lui avait été délivré, estimant que des mentions telles que «s'est acquittée de manière très satisfaisante des tâches qui lui ont été confiées» ou encore «a entretenu de bonnes relations» n'étaient pas conformes à la réalité et étaient de nature à porter préjudice à la suite de sa carrière. Elle a soumis un projet de certificat de travail dont la teneur est la suivante:

«Mme B. _____ [...] a occupé la fonction de secrétaire au sein de T. _____ du 15 septembre 2005 au 30 avril 2008.

Ses tâches consistaient à:

- gérer la réalisation des séminaires (inscriptions, questionnaires, listes et attestations liés au programme de formation);*
- assurer la permanence téléphonique [...];*
- répondre au courrier postal et électronique;*
- répondre aux demandes logistiques des formateurs;*
- préparer les paiements et gérer les rappels de paiements;*
- rédiger les procès-verbaux des séances de comité et des assemblées générales;*
- soutenir ponctuellement le travail de la responsable;*
- gérer la logistique des locaux et l'organisation des archives.*

Mme B. _____ s'est acquittée à notre entière satisfaction des tâches qui lui ont été confiées. Son engagement, sa disponibilité, sa rigueur, son sens des responsabilités et de l'organisation ont contribué de manière significative au bon fonctionnement du secrétariat.

Son caractère stable et jovial, ainsi que ses qualités relationnelles et humaines ont été vivement appréciées par les formateurs engagés par la T. _____ et par les membres du comité.

Nous remercions Mme B. _____ pour sa collaboration efficace et formulons nos meilleurs vœux pour son avenir professionnel».

19. Le 25 juin 2008, la défenderesse a délivré un certificat de travail définitif en faveur de la demanderesse dont le contenu était le suivant:

«Mme B. _____ [...] a occupé la fonction de secrétaire au sein de T. _____ du 15 septembre 2005 au 30 avril 2008.

Ses tâches consistaient à:

- gérer les inscriptions, les questionnaires, les listes et les attestations liés au programme de formation.*
- répondre aux questions des participants, lors des permanences téléphoniques et par courrier.*
- préparer les paiements et gérer les rappels de paiements.*
- prendre le procès-verbal des séances de comité et des assemblées générales.*
- gérer le matériel et le stock du secrétariat et des locaux.*
- répondre aux demandes logistiques des formateurs.*
- soutenir ponctuellement le travail de la responsable.*

Mme B. _____ s'est acquittée de manière très satisfaisante des tâches qui lui ont été confiées. Elle a toujours fait preuve d'une grande rigueur. Son attitude calme et posée a été vivement appréciée par les membres du comité, les collaborateurs ainsi que les formateurs engagés par la T. _____.

*De plus, Madame B. _____ a entretenu de bonnes relations avec son entourage professionnel.
Pour des raisons d'organisation, l'association a dénoncé le contrat de travail de Mme B. _____ au 30 avril 2008.
Nous formulons nos meilleurs vœux pour son avenir professionnel».*

20. La demanderesse a saisi le Tribunal de céans par le dépôt d'une Demande datée du 22 août 2008, concluant à ce que la défenderesse soit condamnée à lui payer une somme de Fr. 10'128.- (dix mille cent vingt-huit francs) avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2008, ainsi qu'à lui délivrer un nouveau certificat de travail conforme à ses attentes.

Par Réponse du 19 septembre 2008, la défenderesse a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions de la demanderesse.

Une audience de conciliation s'est tenue le 29 septembre 2008 devant le Tribunal de céans. La conciliation ayant échoué, les deux parties ont confirmé les conclusions de leurs écritures respectives.

Deux audiences de jugement se sont tenues les 24 novembre 2008 et 24 février 2009. Lors de celles-ci, le Tribunal a procédé à l'audition des neuf témoins suivants: F. _____, Q. _____, N. _____, L. _____, Z. _____, S. _____, [...], [...] et V. _____.

Lors de son audition, Q. _____ a notamment déclaré que la demanderesse lui avait dit que c'était difficile avec sa collègue. Il y avait des visions différentes de leur cahier des charges et cela rendait la collaboration difficile. Les problèmes étaient présentés de manière confuse. Les personnes qui avaient participé aux réunions avaient des perceptions différentes. Il était difficile d'avoir une vision claire du problème. Pour certains, c'était un problème d'organigramme, pour d'autres un problème relationnel. A la connaissance de ce témoin, le licenciement a été évoqué la première fois sérieusement à la convocation de la séance du 6 février 2008. Lors de la séance de janvier, il avait été stipulé aux deux collaboratrices du secrétariat qu'un licenciement n'était pas envisagé pour l'instant mais une médiation. La décision de refus [de médiation] était motivée par le fait que cela ne servait à rien et pas par des raisons financières.

N. _____ a pour sa part affirmé qu'elle avait été mise au courant de dissensions au secrétariat en septembre 2007. Seul le point du secrétariat était à l'ordre du jour en février. On parlait d'un licenciement. Sur la convocation, la phrase exacte était «question du licenciement au secrétariat T. _____». Ils ont d'abord voté sur la médiation. Celle-ci a été refusée en raison de la non collaboration des deux personnes. Le témoin ne sait pas pourquoi la médiation a été rejetée. Il y avait aussi eu des avis des associations cantonales qui avaient en grande majorité rejeté l'idée». Pour N. _____, en janvier, la solution privilégiée n'était pas celle du licenciement. Elle a encore déclaré qu'elle n'avait pas l'impression que F. _____ était protégée. Lors de la séance du 28 septembre 2007, il y a eu une discussion sur l'organigramme. Le témoin a suggéré aux deux collaboratrices de faire parvenir des projets. Elle s'est souvenue que la

demanderesse avait présenté un projet. Elle a relevé encore qu'elle n'avait pas eu de difficulté au niveau du travail de la demanderesse. S'agissant du projet de certificat de la demanderesse, elle a déclaré que le contenu lui semblait correspondre au travail de la demanderesse pour l'association. Elle a terminé en indiquant qu'elle avait fait part bien avant de sa décision de quitter le comité lors de la prochaine AG qui devait avoir lieu en avril 2008.

L. _____ a de son côté expliqué que le 21 décembre 2007, il avait participé à une séance. En plus des deux protagonistes et de lui-même, M. V. _____ était présent. Ils avaient un document de travail sur lequel se baser car les deux personnes avaient été invitées à répondre à une demi-douzaine de questions par écrit. Le but de la séance était de prendre en compte les réponses à ces questions pour faire fonctionner au mieux le secrétariat et de comprendre leur logique de fonctionnement respectif. Pour lui, le but a été atteint, car ils ont pu demander aux deux personnes d'expliquer leurs réponses et de préciser leur position par rapport au fonctionnement du secrétariat. Il est probable qu'ils aient rappelé à F. _____ qu'elle était la supérieure et qu'elle devait s'affirmer de façon claire. Il était présent en février lors du licenciement. Lors de cette séance, plusieurs cas de figure avaient été envisagés, soit le licenciement de l'un ou l'autre ou le licenciement des deux. Le témoin n'a pas de souvenir précis du vote mais probablement que les trois propositions y ont été soumises. Il y a eu des réactions négatives de la part des personnes minoritaires. Il a voté pour le licenciement de la demanderesse. Le conflit était tel que les gens au sein du secrétariat le vivaient très mal. Il y avait un état de souffrance évident partagé par les deux personnes. Son but était de soulager les deux personnes et il visait l'amélioration du fonctionnement du secrétariat. Comme employeur, il pense qu'ils ne pouvaient pas laisser aller les choses. C'est une question de responsabilité. Pour lui, le choix de la demanderesse était clair en raison des statuts et du contrat d'engagement qui traite clairement de la question de la hiérarchie. Comme la demanderesse niait cette question de hiérarchie, il a pris cette décision. Il a déclaré cela d'une part parce qu'elle l'avait dit dans le questionnaire susmentionné et d'autre part, dans l'organisation du travail, elle contestait la répartition des tâches qui était décidée par la responsable. L. _____ s'est souvenu qu'en décembre, ils s'étaient vus deux fois en dix jours. Elles [la demanderesse et F. _____] n'arrivaient pas à se mettre d'accord. Il y avait chaque fois une opposition. Ces gens étaient malheureux. Les positions étaient tellement éloignées que cela lui paraissait inconciliable. Il y avait un caractère d'urgence en raison de la souffrance de ces personnes. S'agissant de la question de la hiérarchie, le témoin a déclaré que pour la demanderesse, il n'y avait pas à avoir de hiérarchie. Il y avait deux personnes qui travaillaient côte à côte. Concernant la médiation, L. _____ a affirmé que comme la situation était très dégradée, et que les tentatives de médiation avaient déjà échoué, cela ne lui avait pas paru utile de tenter l'expérience à nouveau. L'aspect financier n'a, selon lui, joué aucun rôle dans la décision de refus de la médiation.

Z. _____ a déclaré qu'ils avaient commencé à parler du problème [au secrétariat] sérieusement à la fin 2007, mais qu'il avait peut-

être commencé en septembre de cette année. Deux membres de leur comité, MM. L. _____ et V. _____ ont été chargés de faire le point et de leur adresser un compte rendu. C'est sur la base de ce document qu'ils ont pris la décision de licencier la demanderesse. Il y avait clairement un problème de hiérarchie. La demanderesse mettait son poste au même niveau que celui de la responsable T. _____, ce qui n'est pas le cas en pratique. Pour lui, le problème venait d'une mésentente entre ces deux personnes. Le travail commun n'était plus possible. Il lui semblait que les deux avaient indiqué que cela devenait pénible de travailler ensemble. Lors de la séance de janvier 2008, toutes les options ont été envisagées et pas uniquement le licenciement. La décision de licenciement n'a pas été facile à prendre. Pour ce témoin, ils ont essayé de tout mettre en œuvre pour éviter le pire. Le comité a agi de manière adéquate. Pendant des mois, ils ont tenté de cerner la situation. Concrètement, ils ont passé des heures au sein du comité à comprendre la situation et à élaborer des stratégies pour améliorer la situation. A titre d'exemple, il y a eu le mandat des deux personnes précitées pour un compte-rendu. Il lui semble qu'ils avaient aussi proposé une formation complémentaire à la demanderesse, s'agissant de logiciels informatiques de gestion. Cette proposition a été refusée par cette dernière. Lorsqu'au sein d'un secrétariat deux personnes n'arrivent plus à travailler ensemble, il paraissait évident au témoin qu'il y a une mise en péril du bon fonctionnement de l'association.

S. _____ a notamment relevé à propos du projet de certificat de travail soumis par la demanderesse à la défenderesse qu'elle ne pouvait pas adhérer à tous les qualificatifs qui y figurent, notamment s'agissant de son caractère et de ses qualités relationnelles et humaines. S'agissant de la même pièce, la gestion de la réalisation des séminaires est plutôt une tâche qui se fait conjointement entre la secrétaire et la responsable. Cela implique une collaboration assez étroite entre ces deux personnes. F. _____ est quelqu'un de dynamique, consciencieux et efficace. Le témoin a supposé qu'elle avait parfois contrôlé ses courriers, mais elle n'a pas de souvenir précis. Les problèmes entre les deux [protagonistes] lui ont paru possibles compte tenu des caractères très différents de ces deux personnes. Elle pense que le comité a fait de son mieux et qu'il a écouté de manière attentive et égale les deux protagonistes. Elle a voté pour le licenciement de la demanderesse. C'était, selon ce témoin, un problème d'entente relationnelle.

V. _____ a déclaré qu'il y avait un problème organisationnel qui allait au-delà du conflit de personnes dans la représentation des tâches de chacune. Il pense qu'il était difficile pour la demanderesse de s'adapter à l'évolution de la T. _____ et que le fait qu'elle ait été engagée comme secrétaire alors qu'elle était psychologue a pu poser problème. A propos du projet de certificat de travail établi par la demanderesse, V. _____ ne pense pas que B. _____ pouvait être joviale au semestre d'hiver. Il a ajouté que dans le paragraphe d'avant, certains points avaient été remis en question par les membres du comité, notamment s'agissant de l'engagement et des disponibilités. Il a encore précisé que quand il parlait de changement au sein de la T. _____, il s'agissait par exemple de changement de répartition des tâches entre la

responsable et la secrétaire, notamment l'aspect hiérarchique qui avait été introduit et n'était peut-être pas clair au préalable.

21. Le jugement au fond, daté du 5 mars 2009, a été notifié aux conseils des parties au plus tôt le lendemain sous la forme d'un dispositif.

Par courrier recommandé du 6 mars 2009, parvenu au greffe le 9 mars 2009, soit dans le délai légal, la demanderesse a requis la motivation du jugement.»

En droit, les premiers juges ont considéré que le congé signifié à la demanderesse n'était pas abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220). Ils ont retenu que l'instruction n'avait pas permis d'établir un lien de causalité entre les prétentions formulées par la demanderesse - à savoir que son cahier des charges soit respecté et que son rôle ainsi que celui de la secrétaire générale de la défenderesse soient clarifiés - et la résiliation du contrat de travail. Ils ont au contraire estimé que la cause du congé était l'impossibilité de trouver une issue au conflit relationnel divisant la demanderesse et F._____. Ils ont également retenu que la défenderesse, en organisant plusieurs tentatives de conciliation et autres entrevues entre les parties, avait pris toutes les mesures qui s'imposaient pour tenter de remédier à la situation et qu'elle n'avait ainsi pas violé son obligation de protection de la personnalité du travailleur découlant de l'art. 328 al. 1 CO. Ils ont en outre considéré que la manière dont le congé avait été donné n'était pas constitutive d'un abus de droit. Enfin, le tribunal de prud'hommes a estimé que la demanderesse n'avait pas établi que les modifications du certificat de travail qu'elle réclamait étaient conformes à la réalité et a par conséquent rejeté la conclusion formulée à ce sujet.

B. Par acte motivé du 28 août 2009, B._____ a recouru contre ce jugement, concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que la défenderesse T._____ est condamnée à lui payer la somme de 10'128 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2008, et à lui délivrer un certificat de travail «dont la teneur est identique à celle de la pièce 16».

En droit :

1. Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 CO et la LJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61).

L'art. 46 al. 1 LJT ouvre la voie des recours en nullité (art. 444 et 445 CPC [Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11]) et en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes. Sous réserve des art. 47 à 52 LJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art. 46 al. 2 LJT).

Interjeté en temps utile, le recours, qui tend uniquement à la réforme, est recevable.

2. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC (art. 452 al. 1ter CPC).

Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT 2003 III 3). Il développe donc son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux

preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (ibidem).

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il n'y a pas lieu de le compléter, ni de procéder à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

3. La recourante estime qu'elle a été victime d'un congé-représailles au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO après avoir émis des revendications relatives notamment au respect de son cahier des charges.

Ce grief est infondé, pour les motifs complets et pertinents exposés par les premiers juges en pages 27 et 28 du jugement et que la cour de céans fait siens en application de l'art. 471 al. 3 CPC. Il convient en outre de relever qu'engagée en qualité de secrétaire de l'intimée, la recourante n'était pas habilitée à émettre des prétentions remettant en cause la position de la secrétaire générale, désignée comme sa supérieure hiérarchique dans le cahier des charges (jgt, p. 14). Au surplus, la recourante ne démontre pas que, dans le cadre de sa sphère de compétence, elle aurait présenté une réclamation qui aurait provoqué une réaction négative de son employeur. En effet, comme l'ont relevé avec raison les premiers juges (jgt, p. 28), les pièces du dossier et les témoignages recueillis indiquent que le motif ayant présidé à la décision de résilier le contrat de travail de la recourante était l'impossibilité de trouver une issue au conflit l'opposant à la secrétaire générale de l'intimée.

Mal fondé, le recours doit être rejeté sur ce point.

4. La recourante invoque également une violation de l'art. 328 CO, l'intimée n'ayant, à son avis, pas pris toutes les mesures que l'on

pouvait attendre d'elle pour désamorcer le litige la divisant d'avec la secrétaire générale.

On ne saurait suivre la recourante dans son argumentation. En effet, comme l'ont retenu les premiers juges, dont les considérations complètes et convaincantes (jgt, pp. 28 et 29) peuvent être confirmées par adoption de motifs (art. 471 al. 3 CPC), l'intimée s'est au contraire employée à rechercher les sources du conflit divisant la recourante d'avec sa supérieure hiérarchique et à trouver une solution à celui-ci. Elle a en effet organisé plusieurs tentatives de conciliation, l'entrevue du 28 septembre 2007, l'audition du 10 novembre 2007 par le comité et la séance de médiation du 21 décembre 2007, satisfaisant ainsi - dans une mesure peu commune mais s'expliquant par la profession des intéressées - à son obligation de protection de la personnalité de ses employés.

Mal fondé, le recours doit être rejeté sur ce point également.

5. La recourante estime que le congé est abusif dans la manière dont il a été donné.

Les premiers juges ont notamment considéré que divers intervenants avaient été mobilisés à plusieurs reprises dans le but de trouver une solution au conflit existant et qu'il était établi qu'il avait été renoncé à une médiation en raison de la détérioration des relations entre les protagonistes, qui enlevait toute perspective d'aboutissement à cette démarche. Ils ont en outre estimé qu'il n'existait aucune preuve d'une promesse de non-licenciement faite à la recourante, élément qui ne permettait au demeurant pas à lui seul de conclure à un licenciement abusif selon la jurisprudence. Ils ont relevé que les démissions de N. _____ et Q. _____ étaient certes en partie liées à la crise traversée par le secrétariat de l'intimée, mais étaient également motivées par d'autres raisons. De plus, bien que la recourante ait été priée de quitter les locaux le jour même de son licenciement, ils ont retenu qu'aucun élément au dossier ne permettait d'affirmer que les collègues de la

recourante auraient pu croire à un licenciement de nature à remettre en cause l'honnêteté de celle-ci. Selon eux, le fait que l'employée, libérée de son obligation de travailler le jour même de son licenciement, ait dû remettre ses clefs au moment de partir n'était pas contraire à l'usage (jgt, pp. 30 et 31).

Ces motifs, complets et pertinents, peuvent être confirmés par la cour de céans (art. 471 al. 3 CPC). On ne voit au demeurant pas comment l'intimée aurait pu agir autrement, au vu notamment de l'échec des tentatives de trouver une solution au conflit relationnel divisant la recourante d'avec sa supérieure hiérarchique.

Mal fondé, le recours doit également être rejeté sur ce point.

6. La recourante invoque enfin que c'est à tort que les premiers juges ont considéré que les témoignages n'avaient pas permis d'établir qu'elle avait effectué les tâches décrites dans le projet de certificat de travail qu'elle avait élaboré, deux témoins ayant déclaré adhérer au contenu de celui-ci.

Le certificat de travail prévu à l'art. 330a CO doit être complet et conforme à la réalité. Si le travailleur estime que le document qui lui est remis n'est pas le reflet de la réalité ou est incomplet, il peut demander à l'employeur de le rectifier, notamment en lui proposant une version de remplacement. Si celui-ci refuse ou ne réagit pas, l'employé peut agir en justice. Dans ce cadre, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail, Commentaire des art. 319 à 341 CO*, 2009, n. 9 et 12 ad art. 330a CO, pp. 403 et 407; Wyler, *Droit du travail*, 2^{ème} éd. 2008, pp. 366-367).

En l'espèce, l'argumentation développée par la recourante ne permet pas de démontrer que le certificat délivré serait incomplet ou incorrect. Les premiers juges se sont basés sur trois témoignages pour

retenir qu'il n'était pas établi que la recourante avait effectué les tâches décrites dans le projet qu'elle avait élaboré, ni que les modifications demandées étaient conformes à la réalité, notamment en ce qui concernait l'appréciation du caractère et du comportement de la recourante (jgt, pp. 32-33). Ces considérations, complètes et convaincantes, peuvent être confirmées par adoption de motifs (art. 471 al. 3 CPC).

Mal fondé, le recours doit être rejeté sur ce point également.

7. En conclusion, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, et le jugement confirmé.

S'agissant d'un conflit de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 2 et 3 CO, 10 al. 1 LJT et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 465 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 17 septembre 2009

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Patrick Mangold (pour B. _____),
- Me Catherine Jaccottet Tissot (pour T. _____).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 12'378 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la

contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :